



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado Ponente

SL17005-2017

Radicación 67274

Acta 38

Recurso de Anulación

Bogotá D.C., dieciocho (18) de octubre de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de anulación interpuesto por **SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA**, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 17 de junio de 2014, con ocasión del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la empresa recurrente y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (SINTRAVIP)**.

I. ANTECEDENTES

El Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 0000391 del 20 de septiembre de 2013, ordenó la convocatoria de un tribunal de arbitramento para que

dirimiera el conflicto colectivo de trabajo existente entre **SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (SINTRAVIP)**.

II. LAUDO ARBITRAL

El laudo arbitral fue proferido el 17 de junio de 2014, y en lo que es de interés para desatar el recurso de anulación, decidió sobre lo siguiente: artículo 2 **EL INCREMENTO SALARIAL**; artículo 3 **AUXILIO DE MATRIMONIO** y artículo 4 **AUXILIO EDUCATIVO**.

Además tuvo por pactado entre las partes en la etapa de arreglo directo, el punto sobre **VACACIONES**.

En su motivación general, el tribunal expuso: que sus decisiones las tomaría en equidad, teniendo en cuenta los parámetros del derecho positivo y la capacidad económica de la empleadora; que jurídicamente tendría en cuenta el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, así como los marcos de competencia de los artículos 2 y 3 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; que puede resolver únicamente los puntos económicos del pliego; que de acuerdo con las actas 3, 4, 5, y 6, las partes aprobaron los puntos del petitorio relativos a vigencia, vacaciones, derecho de asociación, reglamento interno de trabajo, procedimiento para despedir a un trabajador sindicalizado, auxilio a familiares por muerte del trabajador, auxilio de

maternidad, auxilio por defunción de familiares del trabajador, prima de antigüedad y auxilio educativo; que el verdadero punto de diferencia entre las partes del conflicto estriba en que la empleadora está vigilada por la Superintendencia de Vigilancia, y que las variaciones de los salarios de los vigilantes está ligada al salario mínimo legal mensual, pues las tarifas de los servicios de la empresa están atadas a las leyes del mercado; que el punto de vacaciones fue resuelto por los negociadores, según el acta 5, el 4 de junio de 2013, no obstante lo cual el representante legal de la empresa sostiene lo contrario, razón por la que no se negociaron los demás aspectos del pliego; que los puntos acordados en la etapa de arreglo directo se deben transcribir y entrar a formar parte del laudo arbitral, y que en relación con la denuncia de la convención colectiva laboral, anunciada por el representante legal de la empresa, el tribunal ordenó la incorporación de los documentos soporte de la misma, pero estos no fueron allegados por la interesada, razón por la cual “(..) el Tribunal se abstiene de pronunciarse sobre el particular , adicional de que los puntos de la convención colectiva supuestamente denunciados, no fueron considerados por las partes en la mesa de negociación en la etapa de arreglo directo y su prórroga.” (fls. 282-296).

III. RECURSO DE ANULACIÓN

En la sustentación la empresa recurrente formula como petición principal la anulación de todo el laudo arbitral y, en subsidio, que se anulen los puntos del laudo

relativos a incremento salarial, auxilio de matrimonio, auxilio educativo y vacaciones.

El pedimento principal de anulación de todo el laudo, lo sustenta la empleadora en que el tribunal no examinó la denuncia que efectuó de la convención colectiva de trabajo, ni se pronunció al respecto, con lo cual violó sus derechos al debido proceso y de defensa consagrados en el artículo 29 de la Constitución, así como la igualdad de derechos en la negociación, que emana del artículo 55 de la misma Carta, resaltando que en cuanto a lo primero, la jurisprudencia de la Sala ya se ha pronunciado en el sentido que reclama decida la Corte, remitiéndose para ello a la sentencia CSJ SL, 18 abr. de 2006, rad. 28770.

Adicionalmente, también incorporó como cimiento de su súplica de que se anule todo el laudo arbitral, que el mismo no está siquiera mínimamente sustentado por los árbitros, como era su obligación.

A continuación, la solicitud subsidiaria de anulación parcial del fallo arbitral, la soportó la empresa en estos argumentos: que la petición de incremento salarial quedó fuera de debate en la etapa de arreglo directo, según el acta 2 del 20 de mayo de 2013; que en todo caso el tribunal concedió el aumento salarial sin el estudio que ello demanda, sancionando además a la empresa de manera desproporcionada, injusta e inequitativa, sin tener en cuenta los beneficios económicos que la empleadora ha reconocido a sus trabajadores, las condiciones de mercado

de sus servicios; que el auxilio de matrimonio que otorgaron los árbitros conlleva una excesiva cesación de labores en la empresa, que afecta sus servicios, por fuera de que implica un doble pago, pues debe disponer de otro trabajador que reemplace al beneficiado con el auxilio, todo lo cual hace inequitativa esa decisión; que el auxilio educativo ya había sido acordado por las partes en la etapa de arreglo directo, como se desprende del acta número 6 del 17 de junio de 2013, lo cual hace ver la inequidad del tribunal al respecto al dar lugar a dos auxilios educativos a cargo de la empleadora, y que el colegiado arbitral no examinó el punto de vacaciones, asumiendo que había sido resuelto en la etapa de arreglo directo, cuando está demostrado lo contrario con el acta número 7 del 24 de junio de 2013, en armonía con la Resolución del Ministerio de Trabajo 00000428 del 16 de abril de 2013, también obrante en el expediente (fls. 329-349).

IV. LA RÉPLICA

El sindicato controvertió el recurso de anulación, alegando que es extemporáneo; agregó que la petición de anulación total porque los árbitros no se pronunciaron sobre la denuncia empresarial de la convención colectiva, no se atiene a la verdad procesal y carece de soporte jurídico; que el asunto debe examinarse al tenor del art 479 del Código Sustantivo del Trabajo; que examinado el laudo, en las consideraciones particulares el tribunal sí se refirió a la denuncia de la empresa; que las actas de la etapa de

arreglo directo, dejan claro que en ningún momento la empresa hizo manifestación de querer discutir los puntos que supuestamente denunció de la convención colectiva que estuvo vigente hasta el 20 de junio de 2013; que el recurso de la empleadora busca alargar la solución del conflicto colectivo; que la jurisprudencia de la Corte ha enseñado, que la decisión arbitral no tiene que basarse en referentes normativos positivos; que en lo relativo a la petición subsidiaria de anulación, el sindicato a través de sus negociadores nunca retiró del pliego el tema del aumento de salarios; que la decisión arbitral sobre aumento de salarios en la empleadora es equitativa; que el auxilio por matrimonio sólo se da una vez y no le causa ningún perjuicio a la empresa; que el auxilio educativo concedido por el tribunal, es diferente a la suma para útiles escolares que directamente pactaron empresa y sindicato en la fase de arreglo directo; que la decisión de los árbitros sobre el permiso para asistir a la conmemoración del día del trabajo es equitativa, y que el punto sobre vacaciones, sí fue acordado por las partes en la etapa de arreglo directo. (Fls 9-23 del cdno. de anul.).

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El disenso principal del recurrente con el fallo colectivo acusado, y que en su criterio debe conducir a su anulación, se centra en dos aspectos: el primero hace referencia a la presunta violación por parte del tribunal de arbitramento, del derecho fundamental al debido proceso, por no haberse

pronunciado sobre la denuncia empresarial. El segundo se refiere, a que los arbitradores concedieron ciertos beneficios como incremento salarial, auxilio de matrimonio, auxilio educativo, entre otros, *«sin hacer un mínimo examen, lo cual era necesario, por tratarse de beneficios que afectan seriamente el patrimonio económico de la Compañía, amén de la necesidad de conocer las razones que el Tribunal tuvo para concederlos y de alguna manera tener la oportunidad de refutar tales razones»*.

La Corte abordará estos temas en el orden propuesto así:

1. En relación con la primera inconformidad, se ha de precisar que la denuncia de la convención colectiva es una facultad legal reconocida a las partes en el artículo 479 de Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del D.L. 616/54, es decir, que dicho mecanismo está también al alcance del empleador.

La jurisprudencia de la Sala ha señalado que si bien los empleadores no están facultados para promover un conflicto colectivo, si los sindicatos de trabajadores lo activan, aquéllos dentro del ámbito del mismo pueden formular denuncia a la convención, asistiéndoles el derecho a que sus inquietudes y planteamientos sean discutidos y analizados en las distintas etapas de las que se compone el diferendo, lo que incluye el arreglo directo, y obviamente el sometimiento de tales asuntos a la decisión arbitral cuando haya lugar a ella.

En sentencia CSJ SL, 24 may. 2010, rad. 41921, señaló la Corporación:

En cuanto a la facultad que tiene la empresa de denunciar la convención colectiva de trabajo, la jurisprudencia laboral, con sustento en la propia Constitución Política, tiene definido que produce efectos jurídicos concretos, por entender que corresponde al ejercicio de la negociación colectiva, elevado a rango constitucional, particularmente en lo que atañe a la determinación, a través de la contratación, de las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante la vigencia del acuerdo celebrado entre las partes, ya sea por medio de una convención colectiva o de un pacto colectivo de trabajo.

En efecto, esta Corporación, al memorar el que es su actual criterio sobre el particular, en providencia de anulación del 2 de febrero de 2004 (Radicado 23242) expresó:

‘Es por ello que, la Jurisprudencia ha considerado viable el que los Tribunales de Arbitramento decidan la procedencia de revisar las obligaciones convencionales, facultando por igual el estudio de las aspiraciones de las partes; de los trabajadores en torno a la procura de mejores beneficios, y para el empleador verificar la viabilidad de lo existente y lo aspirado, con este objetivo evaluará la posibilidad de incrementar, crear, reducir, o mantener las obligaciones existentes, para lo cual debe tomar en cuenta la equidad, la capacidad, alteraciones o anormalidades económicas. Así en sentencia del 12 de junio de 1970, al decidir la demanda de inexecutable contra el numeral 2º, del artículo 3º, de la Ley 48 de 1968, dijo:

(...)

‘g) Conclúyese de lo expuesto que la proposición sub-lite es inexplicable al privar a los patronos de un medio jurídico eficaz para conseguir que puedan ser exonerados de obligaciones adquiridas en convenciones colectivas de condiciones de trabajo, cuando les resultan insostenibles o excesivamente gravosas. Así habrá de declararlo la Corte (...)’ (Gaceta Judicial, Tomo CXXXVII, páginas 176,177 y 178).

‘Posteriormente, en sentencia del 27 de mayo de 1993, radicación 6098, precisó sobre este tópico:

‘Si la denuncia se efectúa por ambas partes, la discusión del conflicto no puede limitarse únicamente al estudio del pliego de peticiones presentado por el sindicato, sino que las partes deben tener en cuenta la denuncia patronal oportunamente presentada con la finalidad de aumentar, disminuir, adicionar y aún suprimir beneficios pactados en convenciones y laudos arbitrales anteriores, dentro de la dinámica de la negociación’.

Ahora bien, frente a la competencia de los tribunales de arbitramento para conocer de los temas denunciados por el empleador, cumple precisar que en principio, está limitada a aquellos que hayan sido objeto de negociación entre las partes y respecto de los cuales no exista acuerdo entre ellas. En otras palabras, la sola denuncia del empleador, sin que las partes hayan agotado la etapa de interlocución directa sobre los planteamientos que ella contiene, impide el sometimiento de los mismos al conocimiento de los árbitros.

Si la sola denuncia formal habilitara la intervención del tribunal de arbitramento, se estaría privando a las partes del diálogo directo, que en la lógica de la negociación colectiva es el escenario previsto por la ley para que puedan discutir sus diferendos y que debe tener preponderancia frente a los mecanismos de heterocomposición, que son de carácter supletorio. Máxime que la finalidad de la negociación colectiva es que los trabajadores puedan mejorar sus condiciones de trabajo (CSJ SL, 17 mar. 2000, rad. 14010), cualquier rebaja o afectación de los beneficios ya logrados en una convención anterior, merece un previo debate razonado y serio, luego de lo cual, si no hay avenimiento, permita la intervención arbitral.

La Corporación en sentencia CSJ SL, 14 feb. 1980, rad. 7378, señaló:

«En el derecho laboral moderno las negociaciones colectivas entre patronos y grupos de trabajadores generalmente coligados en organizaciones sindicales, son la forma eficaz y pacífica para que quienes viven del esfuerzo cotidiano puedan lograr su mejoramiento económico y social mediante la celebración de convenciones colectivas de trabajo reguladoras de las condiciones jurídicas y económicas para la prestación de los servicios subordinados en el establecimiento respectivo. Y constituyen además tales negociaciones un importante factor de progreso de la legislación laboral, de suyo más dinámica que la propia de materias diferentes, como tutelar que siempre debe ser de los derechos de quienes tienen como principal fuente de ingresos su trabajo personal» (G. J. T.161, 2402, págs. 38-39).

La excepción a esa regla y que habilita a los arbitradores para pronunciarse sobre la denuncia empresarial, se da cuando se trate de temas coincidentes con puntos presentados por el sindicato así no hayan sido objeto de arreglo directo.

En sentencia CSJ SL, 10 abr. 2003, rad. 20837, donde se reiteró la CSJ SL, 8 feb. 1999, rad. 11672, dijo esta Sala de la Corte:

De allí que el Tribunal, según lo ha adoctrinado la Sala, y aún en el evento, de que el asunto en controversia haya sido denunciado por el empleador, más no discutido en la etapa de arreglo directo, por renuencia de los representantes sindicales, como acaece en el sub lite, adquiera competencia, por cuanto esa etapa del conflicto colectivo de trabajo, que comprende la autocomposición de éste, supone un juego bilateral de posiciones, argumentaciones, estudio y decisión de los aspectos que son objeto de controversia, y, no resulta lógico, que la Ley admita la denuncia de la convención colectiva de trabajo por el empresario, y la omisión del Sindicato haga nugatorio ese derecho que, en la

lógica que gobierna el modelo económico globalizado, impone la renegociación de las nuevas condiciones de trabajo, para que las empresas sean viables económicamente, y de paso, se proteja el empleo.

En estos términos se corrige el criterio sostenido en la sentencia CSJ SL, 18 abr. 2006, rad. 28770.

Cumple por otra parte anotar que la Sala, en criterio mayoritario, tiene asentado que *«el retiro del pliego de peticiones conlleva a que el conflicto colectivo de trabajo termine por sustracción de materia sin que sea posible que el diferendo siga subsistiendo en torno a los puntos de la denuncia de la convención colectiva de trabajo hecha por el empleador, pues éste, ni puede promover el conflicto, ni puede pretender que el mismo continúe después del mencionado retiro, ya que en este evento no hay el contradictor válido y legítimo que eventualmente le permitiera modificar de acuerdo a sus intereses el régimen convencional vigente»* (CSJ SL, 30 jul. 2007, rad. 32094). En ese orden de ideas, de todas maneras, el tribunal de arbitramento no tiene competencia para pronunciarse sobre los puntos de la denuncia del empleador que coincidan con los aspectos del pliego de peticiones que hayan sido objeto de retiro por parte del sindicato.

Resulta entonces, de conformidad con lo arriba analizado, que en este caso específico en que en las actas de la etapa de arreglo directo no existe constancia de que se hubiera discutido el documento de denuncia presentado por el empleador Seguridad Atempí Ltda., la competencia del tribunal de arbitramento respecto de dicha denuncia -por

no haberse alegado ni probado renuencia de la organización sindical-, estaría restringida en principio, a los temas de la misma que fueron abordados por las partes en la etapa de arreglo directo por ser coincidentes con asuntos del pliego de peticiones presentado por el sindicato y frente a los cuales no hubo acuerdo.

Así, en lo referente a las materias denunciadas por la empresa que no fueron objeto de discusión por los interlocutores sociales, por desinterés de aquélla al no haberlas puesto a consideración en la mesa de negociación directa con el sindicato, carecería de facultades el tribunal de arbitramento para pronunciarse por esa razón, y no necesariamente porque no sean coincidentes con los temas planteados en el pliego de peticiones, lo cual ya no se exige por la jurisprudencia de conformidad con la tesis asentada en la sentencia CSJ SL, 10 abr. 2003, rad. 20837.

Tampoco estarían habilitados los arbitradores para conocer de las cuestiones invocadas en la denuncia empresarial, que planteadas a su vez en el pliego de peticiones, fueron retiradas de éste por los trabajadores, en atención a que frente a ellas se extinguió el conflicto por sustracción de materia.

En el *sub lite*, se observa a folios 100 a 106, que efectivamente la empresa formuló denuncia parcial de la convención vigente para el bienio 2011-2013, la cual fue puesta en conocimiento de la organización sindical SINTRAVIP, el 8 de mayo de 2013, como se infiere del sello

de recibido que aparece en el respectivo documento.

Los artículos de la convención denunciados fueron: artículo tercero, vacaciones; artículo séptimo, «*procedimiento al debido proceso*»; artículo décimo tercero, permisos sindicales remunerados; artículo décimo quinto, vigencia; artículo décimo sexto, sistema de pagos; artículo décimo séptimo, auxilio a familiares por muerte del trabajador; artículo décimo octavo, auxilio de maternidad; artículo décimo noveno, auxilio defunción de familiares; artículo vigésimo primero, prima de antigüedad; artículo vigésimo segundo, prima de vacaciones; artículo vigésimo tercero, contratación de personal; artículo vigésimo cuarto, auxilio educativo; artículo vigésimo sexto, permisos sindicales; artículo vigésimo séptimo, incremento de auxilios.

Los aspectos relacionados con las vacaciones, vigencia, auxilio a familiares por muerte del trabajador, auxilio de maternidad, auxilio defunción de familiares, prima de antigüedad y auxilio educativo, como a la vez fueron planteados en el pliego de peticiones y por eso estudiados en la etapa de arreglo directo, y respecto de ellos hubo acuerdo entre las partes como se observa en el acta n.º 5 fl. 27, no tenía competencia el tribunal de arbitramento para pronunciarse.

Tampoco le asistía competencia para analizar, por sustracción de materia, lo referente a incremento de auxilios y procedimiento para despedir trabajadores

sindicalizados, porque fueron temas retirados por la comisión negociadora del sindicato, como aparece en las Actas n.ºs 5 y 6 (fls. 26 y 28), habiendo quedado en consecuencia, por fuera del conflicto colectivo.

En lo referente a las demás materias de la denuncia, no existe constancia en las actas respectivas, que las partes hubieran abordado su análisis razonado en la etapa de arreglo directo, y no porque hubiese existido renuencia por parte del sindicato, lo cual no fue alegado ni demostrado en el recurso, sino por simple desinterés de la empresa denunciante que no llevó a la mesa de diálogo sus inquietudes. En esa medida y por haberse omitido la interlocución directa por desinterés de la empresa, se entiende que en realidad se presentó un desistimiento de la denuncia, por lo que el tribunal de arbitramento, no adquirió competencia para pronunciarse sobre los temas en ella propuestos.

Pero es que además, y es lo más importante, respecto de aquellos aspectos de la denuncia empresarial, que no estaban incluidos en el pliego de peticiones de los trabajadores, hubo renuncia expresa de la parte interesada, cuando acordó con su interlocutora la asociación sindical, que:

ARTÍCULO 2º. Los artículos, párrafos, incisos, numerales literales que no fueron denunciados en su totalidad o parcialmente por el SINDICATO, se incorporarán a la nueva Convención Colectiva de Trabajo que se firme.

A manera de ejemplo el sindicato no incluyó en el

pliego de peticiones puntos denunciados por la empresa como prima de vacaciones y contratación de personal que quedarían cobijados por ese acuerdo y respecto de los cuales no tendría competencia el tribunal de arbitramento.

Quedan así suficientemente explicadas, las razones por las cuales no le asiste razón a la empresa recurrente.

2. Pide igualmente el censor la anulación total del laudo, por haber concedido beneficios como incremento salarial, auxilio de matrimonio, auxilio educativo y permisos para asistir a la conmemoración del Día del Trabajo, sin un mínimo de motivación.

Frente a esta inconformidad se ha de precisar que como lo ha adoctrinado la jurisprudencia de la Sala, las decisiones arbitrales que se profieran con ocasión de un conflicto económico o de intereses, encuentran fundamento en el criterio de equidad, en tanto su finalidad se traduce en otorgar mejores beneficios a los trabajadores sindicalizados, tomando en consideración la situación económica y financiera de la empresa.

En ese orden de ideas, las decisiones de los árbitros no requieren de argumentos iguales o similares a los que se harían en tratándose de sentencias judiciales, en tanto los primeros no son fallos emitidos en derecho, como sí lo son los segundos. De allí que cuando el artículo 136 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, preceptúa que el laudo *«deberá acomodarse en lo posible a las sentencias*

que dicten los jueces en los procesos del trabajo», solo implica que debe tener una estructura similar.

Así lo ha dicho esta Sala, por ejemplo en la sentencia CSJ SL 9346 2016, Rad. 66596 jun. 1 de 2016, en la cual se asentó:

Frente a lo anterior debe anotarse, que como la decisión de un Tribunal de arbitramento obligatorio que resuelve un conflicto de carácter económico se dicta en equidad, no exige la motivación amplia y propia de una sentencia judicial o de la jurisdicción ordinaria de trabajo que resuelve un conflicto jurídico; por esto, mientras las consideraciones del laudo permitan establecer los motivos que llevaron a los árbitros a tomar la determinación que corresponda, así los fundamentos se hubieran expresado brevemente, resulta dable su contradicción y la Corte no podría por una insuficiente motivación anular una decisión de esta naturaleza.

Sobre la circunstancia de no estar suficientemente motivado el laudo arbitral, en sentencia de anulación de la CSJ SL 8693-2014, 26 feb. 2014, rad. 59713, se puntualizó:

También intenta la nulidad del laudo con el argumento de que éste no fue lo suficientemente motivado.

Para responder a la inquietud del recurrente, empieza la Sala por recordar que conforme a la jurisprudencia laboral de esta Corte, las decisiones de un tribunal de arbitramento obligatorio como instrumento de solución de los conflictos colectivos económicos, se toman con base en criterios de equidad mas no jurídicos o legales, lo que quiere decir que a los árbitros no se les puede exigir la motivación jurídica de su fallos, precisamente porque los mismos se producen en equidad como ya se anotó, deber que sí lo tienen aquellos que resuelven conflictos jurídicos quienes deben observar el cumplimiento de las normas citadas por el impugnante en relación con la motivación de las sentencias judiciales.

En este caso, en el acápite «B. CONSIDERACIONES PARTICULARES», los árbitros de manera sucinta, esgrimieron las razones por las cuales accedieron a los

beneficios suplicados en el pliego de peticiones, en cierta medida, por no encontrar de recibo las razones esgrimidas por la empresa para oponerse a ellos.

Esto se lee en el texto del fallo arbitral (fl. 291):

Respecto de los puntos económicos del pliego de peticiones, el Tribunal observa que el resumen de los planteamientos allegados por los delegados del Sindicato, comparados con la intervención del Subgerente y Contralor de la Empresa, no existe discusión, sino que las diferencias de criterios que saltan a la vista y que verdaderamente generan o dan origen al conflicto, es que la Empresa está sometida a control y vigilancia de la Superintendencia de Vigilancia; que los salarios de los trabajadores vinculados al personal de vigilancia básicamente están sujetos a las variaciones del salario mínimo legal ordenadas por el Gobierno Nacional, toda vez que las tarifas de contratación con los destinatarios de la prestación de servicios de vigilancia las determina el mercado, a través de la oferta y la demanda de este servicio.

En atención a lo anterior, no asiste razón a la empresa cuando reprocha al fallo arbitral, el no tener un mínimo de motivación, y en tal medida, no se encuentra fundamento para la anulación total de la decisión como se impetra.

Respecto de las peticiones subsidiarias, se analizan así:

VACACIONES

En lo que atañe a las vacaciones, asevera el impugnante que se equivocó el tribunal de arbitramento al no haberse ocupado del tema, alegando que hubo acuerdo entre las partes, cuando es lo cierto que la empresa objetó

posteriormente el avenimiento logrado sobre el punto, consignado en el artículo 3º del Acta n.º 5 del 4 de junio de 2013, *teniendo en cuenta que al momento de la aprobación, los negociadores de la empresa tuvimos información equivocada que nos indujo a error, puesto que el contenido de ese mismo artículo que aparece redactada en reproducciones de la llamada ‘convención colectiva de trabajo’ que suministró el sindicato (noviembre 2011- junio 201 (sic), nunca fue aprobado en la mesa de negociación de la época.*

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Sobre esta inconformidad, cumple advertir que lo referente a las vacaciones fue acordado por las partes según quedó registrado en el Acta n.º 05 de la etapa de arreglo directo (fls. 204-205), por lo tanto el tribunal de arbitramento no tenía competencia para pronunciarse, y por ende, tampoco la Corte puede abordar el punto.

Adicionalmente, al tenor del último inciso del artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que se convenga en la fase de negociación entre las partes se debe hacer constar en acta, suscrita a medida que avancen las conversaciones, y tiene carácter definitivo, atributo que apareja que no puede ser objeto de modificación, replanteamiento o desconocimiento por voluntad de uno de los contratantes, en etapas posteriores del conflicto, como lo tiene dicho la Corte, en evidente salvaguarda de la seguridad jurídica al interior de la negociación colectiva.

(CSJ SL, 8 oct. 1992, rad. 5074).

INCREMENTO SALARIAL

Sobre el incremento salarial, afirma el impugnante que, las partes en la tapa de arreglo directo, lo dejaron por fuera de debate cuando el Sindicato avizó que «*el salario mínimo legal mensual no era materia de discusión en esa mesa*».

Al respecto basta indicar que el artículo 20 del pliego de peticiones decía así:

ARTÍCULO 20. Incremento Salarial. La empresa incrementará los salarios Mínimo y básicos mensuales de sus trabajadores Sindicalizados afiliados a Sintravip, en un 10% sobre dicho salario, y este incremento se aplicará a partir del primero (1) de enero de cada año, de acuerdo al aumento que el Gobierno nacional fije sobre el salario Mínimo Legal mensual Vigente. Éste nuevo salario básico se denominará SALARIO BASICO CONVENCIONAL. Sobre éste nuevo salario básico convencional se liquidará las horas extras, dominicales y festivos.

En el Laudo se dispuso:

La Empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados un aumento salarial equivalente a 1.5% del salario básico devengado a la fecha de proferirse el presente Laudo Arbitral y el mismo porcentaje para el salario básico que tengan los trabajadores a primero (1) de enero de 2015.

VII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Lo que aparece en el Acta n.º 2 de la etapa de arreglo directo, es que la organización sindical manifestó que «*el*

salario mínimo legal mensual no es materia de negociación», lo cual es lógico porque no podrían desconocerse en la negociación colectiva los mínimos legales, respecto de los cuales las partes no podrían disponer, por constituir ellos una limitante a la autonomía de la voluntad de los involucrados en el conflicto, pues se trata de derechos irrenunciables de los trabajadores (art. 53 de la Constitución Política).

Lo anterior significa, que no hubo retiro del pliego ni acuerdo en lo relativo al incremento salarial, por lo que estaba en la órbita competencial de los arbitradores.

En cuanto a la queja por falta de motivación, fue respondida con ocasión del punto 2 de las peticiones principales y a ellas se remite la Sala.

Sobre el reparo de inequidad del incremento salarial, se ha de precisar que la postura tradicional de la Corte ha sido que los árbitros tienen facultad para decretarlos, pues es uno de los temas propios del desenvolvimiento de la relación laboral y que se involucran en el conflicto colectivo, pues es de la esencia del derecho de asociación, protegido constitucionalmente, que los trabajadores se aglutinen en las organizaciones sindicales en búsqueda de un mejoramiento de los niveles de remuneración, lo que se traduce inmediatamente en estándares de vida superiores para ellos y sus familias. El límite que tienen los árbitros en la materia, está demarcado por los principios de equidad y proporcionalidad, de tal manera que la ponderación que se

haga sobre el tema dentro del marco del conflicto económico, no solo involucre los derechos de quienes ofrecen la fuerza de trabajo, sino también los intereses de los empresarios, porque alzas desmesuradas o insostenibles que afecten el equilibrio financiero son indeseables en cuanto ponen en peligro la permanencia y solidez de las fuentes de empleo.

En ese orden de ideas, el control de la Corte en virtud del recurso extraordinario de anulación, se suscribe a sancionar las afectaciones evidentes a esas reglas de equidad y proporcionalidad, sin que le sea dable como lo precisó en sentencia CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55501 *«injerir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, a menos que la decisión de estos resulte abierta, clara y notoriamente inequitativa, o que desconozca derechos mínimos de los trabajadores, o se vulneren derechos constitucionales y legales...»*.

En este caso, el Tribunal de arbitramento fijó un incremento del 1,5% del salario básico devengado a la fecha del laudo y el mismo porcentaje para el salario básico que tengan los trabajadores a 1º de enero de 2015, lo que en sentir de la Corte no luce manifiestamente desproporcionado o inequitativo, y no afecta el equilibrio financiero de la empresa, por tratarse de un monto razonable, sin que el recurrente hubiere presentado alegaciones atendibles sobre su imposibilidad de asumir esa carga.

No se anulará esta cláusula.

AUXILIO DE MATRIMONIO

En cuanto al auxilio de matrimonio, el pliego de peticiones lo impetró así:

ARTÍCULO 20.1. Auxilio de Matrimonio. El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio por cualquier creencia Religiosa, Notarial o en Juzgado, la empresa le reconocerá un auxilio de un (1) salario básico mensual vigente convencional o el que este percibiendo y diez (10) días hábiles de permiso remunerados al cien (100%), de acuerdo a su programación al momento de hacer uso del permiso.

En el Laudo se consagró el beneficio, así:

ARTÍCULO 3.- AUXILIO DE MATRIMONIO. -

El trabajador o trabajadora que contraiga legalmente matrimonio, tendrá derecho a que la Empresa le otorgue un permiso remunerado de ocho (8) días hábiles, de acuerdo a la programación laboral al momento de hacer uso del permiso.

VIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Frente a este aspecto que el censor acusa de manifiestamente inequitativo, y que trastorna en forma notoria la prestación del servicio de vigilancia, se ha de anotar que en criterio de la Sala, el beneficio concedido por los árbitros no está afectado de inequidad manifiesta ni luce desproporcionado, pues el matrimonio corresponde a esa clase de eventos de la vida del trabajador que tienen carácter eventual u ocasional, es decir, que no son

frecuentes o repetitivos, y por lo tanto, no afectan notoriamente el desenvolvimiento de la actividad empresarial ni sus fianzas, máxime que como fue concedido en este caso, el permiso debe ser concedido, *de acuerdo a la programación laboral*, lo cual excluye que la empresa se vea sorprendida con ausencias intempestivas que afecten el desarrollo de su actividad económica.

Se mantendrá la cláusula tercera.

AUXILIO EDUCATIVO

Referente al auxilio educativo, fue implorado en el pliego de peticiones, así:

ARTÍCULO 10.8.

Auxilio educativo.

La empresa destinara en el mes de noviembre durante la vigencia de la convención, treinta (30) salarios mínimos mensuales legales vigentes, con destino a un auxilio escolar, para los hijos de los trabajadores afiliados a 'Sintravip'; dicho auxilio será entregado a la tesorería del sindicato el 30 noviembre de cada año.

Y,

ARTÍCULO 20.9 La Empresa dará un auxilio educativo del 100% del valor de la matrícula a trabajadores e hijos que cursen estudios en instituciones tecnológicos o de educación Superior, legalmente reconocidas siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al 80%, de la sumatoria de todas las materias, y estipulada por la entidad de educación superior; ejemplo si en una Universidad el máximo de nota es 5.0, el 80 % es 4.0 Auxilio del 70% del valor de la matrícula si el promedio de notas es del 70%, auxilio del 50% del valor de la matrícula si le promedio de notas es como mínimo el 60%.

Respecto de la primera garantía solicitada, el tribunal de arbitramento señaló que había sido objeto de acuerdo entre las partes, y simplemente se limitó a consignarla en la parte resolutive del laudo como ellas la acordaron, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 10.8.- AUXILIO EDUCATIVO.-

La empresa pagará en el mes de diciembre para cada año de vigencia de la Convención, la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000,00) M/cte. con destino a un auxilio escolar, para los hijos de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP, para la adquisición de útiles escolares. Dicho auxilio será entregado a la tesorería del Sindicato, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

En lo relacionado con la segunda aspiración, por no haber sido objeto de avenimiento en la etapa de arreglo directo, dirimieron los arbitradores con este contenido:

ARTÍCULO 4.- AUXILIO EDUCATIVO.-

La Empresa dará un auxilio educativo equivalente a OCHENTA POR CIENTO (80%) del valor de la matrícula, a los trabajadores sindicalizados que cursen estudios en instituciones tecnológicas o de educación superior, que estén legalmente reconocidas por la autoridad competente, siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al noventa por ciento (90%) del tope de calificación académica utilizado por el respectivo establecimiento educativo.

Los requisitos para la acreditación del derecho serán estipulados por la Empresa.

El recurrente cuestiona la última de las prerrogativas, al estimar los árbitro concedieron dos beneficios por el mismo concepto educativo, y que además, es inequitativo

por la imposibilidad económica de la empresa para cubrirlos.

IX. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En lo relacionado con el Auxilio Educativo del artículo 10.8, para los hijos de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP para la adquisición de útiles escolares, por tratarse de un tema que fue objeto de arreglo directo entre las partes, los árbitros no tenían competencia para pronunciarse, por lo que la Corte tampoco está habilitada para analizarlo.

Referente al artículo 4º, que consagra el Auxilio Educativo para los trabajadores sindicalizados cuando adelanten estudios tecnológicos o en instituciones de educación superior, no demostró el recurrente cómo esa concesión afecta el equilibrio de las finanzas de la empresa que justifique una intervención judicial en corrección de la equidad.

Adicionalmente, dadas las exigencias que condicionan la prerrogativa, la cual es viable *«siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al noventa por ciento (90%) del tope de calificación académica utilizado por el respectivo establecimiento educativo»*, las proyecciones lógicas indicarían que no se trata de un beneficio al que se acceda en forma masiva y cause traumatismo a las finanzas de la empresa.

Se mantendrá la cláusula cuarta del laudo.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley

RESUELVE

Primero: NO ANULAR el laudo de 17 de junio de 2014, dictado con ocasión del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la empresa **SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (SINTRAVIP)**.

Segundo: Cópiese, notifíquese, publíquese y envíese el expediente al Ministerio del Trabajo, para lo de su cargo.

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de la Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN